

Medarbejderes konkurrencehandling

Arvid Andersen

7. september 2018

Retspraksis

Grundlæggende retsstilling om fratrådte medarbejderes ret til at påbegynde konkurrerende virksomhed

En ansat har i almindelighed efter ansættelsesforholdets ophør ret til at udøve virksomhed, der er konkurrerede i forhold til den hidtidige arbejdsgiver, når denne ikke har sikret sig herimod gennem en aftalt konkurrenceklausul. jf. U1997.1069H.

Den omstændighed at en række medarbejdere kollektivt opsiger deres stilling med henblik på at påbegynde konkurrerende virksomhed kan ikke i sig selv begrunde et fagedforbud, jf. fx ØL dom af 8. juni 1995.

Der skal noget mere til!

Retspraksis

Praksis om kollektivt anslag

Sø- og Handelsrettens dom af 28. januar 1991 (TopBolt-dommen) – to chefer etablerede konkurrerende virksomhed og ansatte fem tidligere kolleger som til sammen havde udgjort størstedelen af den tidligere arbejdsgiveres salgsafdeling. De overtog arbejdsgiverens leverandører og markedsførte sig efter samme principper som den tidligere arbejdsgiver. Forbud nedlagt idet adfærden fandtes i strid med markedsføringslovens § 1.

Se også:

- Fx U2006.2835Ø (FIH-sagen), U2008.1685SH og Sø- og Handelsrettens dom af 18. november 2008, sag V-12/04

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018 i sag BS-4036/18 og BS-4037/18 (CT Elteknik A/S)

Sagens tema:

Var etablering af konkurrerende virksomhed i strid med markedsføringslovens § 3 og § 23, stk. 2 og stk. 5 (og i strid med det ansættelsesretlige loyalitetsprincip) og kunne der som følge heraf nedlægges forbud mod den udøvede virksomhed (el-installationsvirksomhed)?

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Sagens baggrund:

- **Medarbejder ansat 1. januar 2014 i CT Elteknik A/S. Skulle udføre beregning af tilbud og montørarbejde. Indgik i ledergruppen.**
- **Medarbejderen ikke omfattet af en kunde- eller konkurrenceklausul**
- **Medarbejderen opsagde den 30. oktober 2017 sin stilling til fratræden ultimo november 2017.**
- **Den 7. november 2017 opdagede virksomheden, at medarbejderen på sin arbejdscomputer havde udarbejdet en forretningsplan for sin påtænkte konkurrerende virksomhed.**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Sagens baggrund:

- **Af forretningsplanen fremgik at medarbejderen havde til hensigt at etablere konkurrerende virksomhed sammen med en tidligere medarbejder hos CT Elteknik A/S.**
- **Medarbejderen blev bortvist den 21. november 2017**
- **Medarbejderne stiftede den konkurrerende virksomhed RD EL ApS den 1. december 2017.**
- **CT Elteknik A/S anlagde herefter forbudssag mod medarbejderen og RD EL ApS.**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Rekvirentens påstande:

- Rekvirenten nedlagde blandt andet følgende påstand:
- *”Jens Riis Andersen tilpligtes at anerkende, at han var underlagt sin ansættelsesretlige loyalitetspligt over for rekvirenten, CT Elteknik A/S, i en periode svarende til hans oprindelige opsigelsesvarsel, hvilket vil sige til og med den 30. november 2017, uanset at han grundet en væsentlig misligholdelse af sit ansættelsesforhold hos CT Elteknik A/S er blevet bortvist af CT Elteknik A/S den 21. november 2017.”*
- Denne påstand blev afvist idet retten fandt at der var tale om et anbringende til støtte for rekvirentens øvrige påstande

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Dommen:

- **Under forbudssagen gjorde CT Elteknik A/S blandt andet gældende, at medarbejderen i strid med markedsføringslovens § 23 havde udnyttet virksomhedens erhvervshemmeligheder i form af kundeaftaler, leverandører, strategier, prisstrukturer og andre kommercielle forhold.**
- **Sø- og Handelsretten lagde blandt andet til grund, at medarbejderen gennem sit mangeårige virke i branchen havde en betydelig indsigt i branchen, at medarbejderen blot havde anvendt denne almindelige viden, ligesom retten lagde til grund, at elinstallationsbranchen var en branche, der generelt ikke var præget af erhvervshemmeligheder.**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Dommen:

- Retten lagde til grund, at der ikke var kommet ordrer hos RD EL, der kom fra eksisterende kunder hos CT EL. CT EL havde således heller ikke efter de foreliggende oplysninger kunnet registrere en ordrenedgang eller indtægtsnedgang efter opstarten af RD EL.
- Retten fandt det hverken sandsynliggjort eller godtgjort, at der var medtaget og misbrugt fortrolig information om tilbudsberedning og økonomistyring, dækningsgrad, budgetter og strategier eller i øvrigt retsstridigt har udnyttet en viden om kunde- eller leverandørforhold, i det omfang de er kommet i besiddelse af en sådan information eller viden i forbindelse med deres ansættelse hos CT EL.

Sø- og Handelsrettens kendelse af 4. juni 2018

Dommen:

- De foretagne handlinger i forbindelse med opstarten af RD EL, herunder oprettelse af domænenavn, leje af lokaler samt udarbejdelse af forretningsplan samt oprettelse af cvr-nr. kunne heller ikke anses for at være sket på en retsstridig måde i strid med god markedsføringsskik, jf. MFL § 3, eller i strid med en loyalitetsforpligtelse over for CT EL. forbudssagen gjorde CT Elteknik A/S blandt andet gældende, at medarbejderen i strid med MFL § 23 havde udnyttet virksomhedens erhvervshemmeligheder i form af kundeaftaler, leverandører, strategier, prisstrukturer og andre kommercielle forhold.

- **Forbud nægtet**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

**Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017 i sag A-21-17
(Haarslev Industries)**

Sagens tema:

- **Var etablering af konkurrerende virksomhed, herunder rekruttering af ansatte fra Haarslev Industries, i strid med markedsføringsloven (påført illoyal konkurrence)?**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

Sagens baggrund:

- **Haarslev Industries fremstiller blandt andet produktionsudstyr inden for forarbejdning af kød- og benmel**
- **Virksomheden grundlagt i 1973 af L. Østergaard (LØ)**
- **LØ solgte sine kapitalandele til en kapitalfond i 2006 samtidigt fratrådte han som direktør og indtrådte i bestyrelsen. LØ udtrådte af bestyrelsen i november 2016**
- **I februar 2017 stiftede LØ selskabet Oestergaard A/S (OG), som skulle fremstille produktionsudstyr til forarbejdning af kød- og benmel**
- **OG rekrutterede i løbet af 2017 en række medarbejdere fra Haarslev Industries**

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

Haarlevs påstande:

Haarslev anlagde i maj 2017 fogedsag mod OG med påstand om 1) at OG i 3 år ikke måtte sælge og markedsføre deres produkter overfor Haarslev Industries' kunder, 2) at OG i 3 år ikke må tage kontakt med Haarslevs samarbejdspartnere, 3) at OG i 3 år ikke må ansætte personer ansat i Haarslev og 4) at OG skal afbryde samarbejdet med en række navngivne personer.

Under sagen blev det blandt andet gjort gældende, at der var tale om et kollektivt anslag mod Haarslev i strid med markedsføringslovens § 3, og at anslaget gav OG en betydelig og uberettiget konkurrencefordel, og at LØ i øvrigt havde udnyttet Haarslevs forretningshemmeligheder.

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

Dommen:

Sø- og Handelsretten lagde til grund, at LØs kendskab til branchen, produktionsprocesser mm., især var opnået gennem hans mangeårige virke i rederingsbranchen. Retten henviste tillige til at branchen ikke er præget af mange patenter eller detaljerede drejebøger om hvorledes man producerer maskinerne.

Retten lagde også til grund, at de rekrutterede medarbejdere fra Haarslev selv havde ønsket at skifte arbejde som følge af utilfredshed med arbejdsforholdene hos Haarslev, at de ikke fik tilbudt højere løn hos OG og at der i øvrigt var tale om medarbejdere, der ikke havde en viden eller position, der var afgørende og uerstattelig for Haarslev. Der var tale om et mindre antal medarbejdere ud af Haarslevs samlede medarbejderstab. Endelig lagde retten til grund, at den viden, som medarbejdere besad, var almen tilgængelig viden.

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

Dommen:

Retten fandt ikke det godtgjort eller sandsynliggjort, at OG i forbindelse med deres øvrige henvendelser til potentielle kunder, herunder også Haarslev-kunder, retsstridigt havde udnyttet en viden om kundeforhold, som er opnået gennem tilknytning til og ansættelse hos Haarslev.

Retten lagde herved vægt på, at de pågældende kundehenvendelser var foretaget til en bred kreds af kunder, og at det ikke var godtgjort eller sandsynliggjort, at OG specifikt havde opsøgt og retsstridigt udnyttet tidligere Haarslev kundekontakter, som de ansatte medarbejdere havde opdyrket i forbindelse med deres ansættelse hos Haarslev.

Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. november 2017

Dommen:

Retten fandt det således ikke - trods OGs fysiske placering i nærområdet tæt på Haarslev - det hverken godtgjort eller sandsynliggjort, at Haarslev er blevet påført illoyal konkurrence.

Retten bemærkede i den forbindelse supplerende, at OG alene havde fået ordrer for 10 mio. kr. i 2017, og at Haarslev ikke havde oplevet en ordrenedgang efter etableringen af OG.

Begæring om forbud blev nægtet.

Lov om forretningshemmeligheder

Temaer til drøftelse

- Er loven præceptiv?
- Er begrebet forretningshemmelighed bredere eller smallere end begrebet erhvervshemmelighed?
- Hvor godt er ”forretningshemmelighedshaveren” beskyttet uden en aftale om fx fortrolighed?
- Hvad forstås ved ”enhver anden pligt” i § 2, stk. 2, nr. 2 og nr. 3?
- Hvem bærer bevisbyrden i medfør af § 4, stk. 3?

Lov om forretningshemmeligheder

- Kan retten som et foreløbigt middel i henhold til lovens kapitel 4 træffe afgørelse om deponering af erhvervshemmeligheden (fx hvis den reelt tilhører tredjemand)?
- Hvilken sammenhæng er der – hvis nogen – mellem på den ene side § 13 (godtgørelse som alternativ til § 12-foranstaltninger) og på den anden side godtgørelse efter § 15, stk. 4?
- Giver § 15, stk. 4, mulighed for tilkendelse af godtgørelse fra hver krænker (dobbeltkompensation)?
- Kan godtgørelse i medfør af § 15, stk. 4, tilkendes sammen med konventionalbod for fx overtrædelse af en konkurrenceklausul?